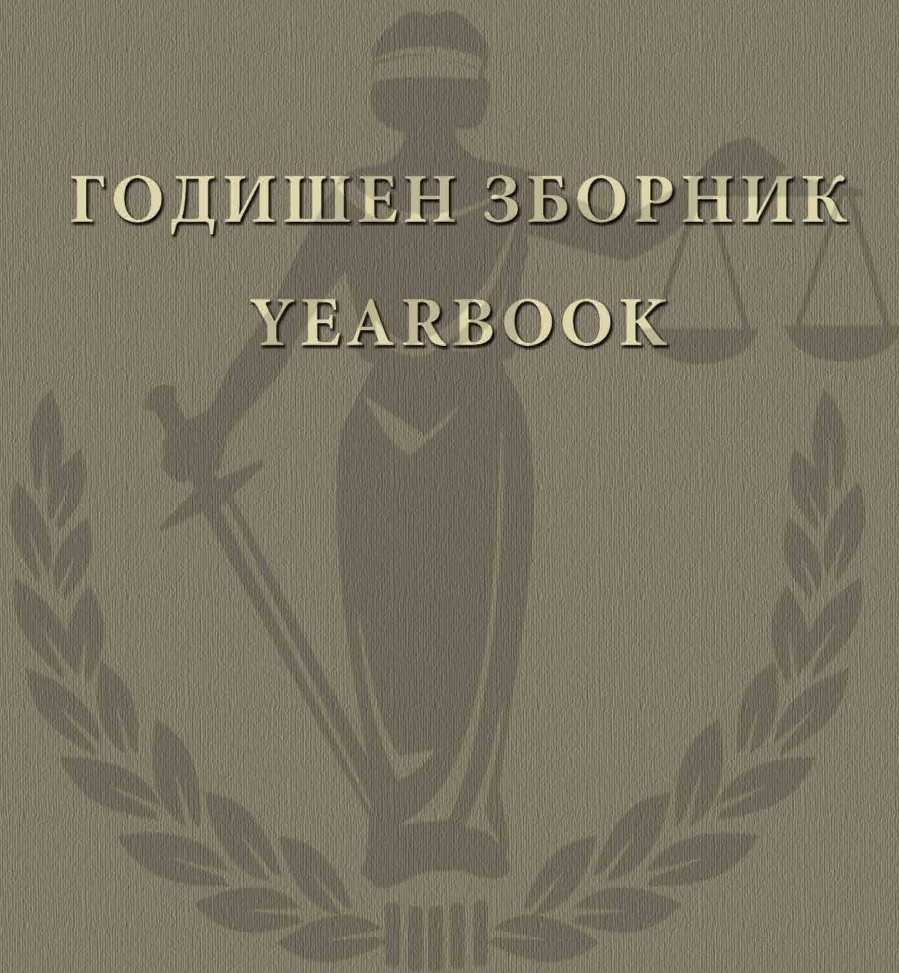


УНИВЕРЗИТЕТ „ГОЦЕ ДЕЛЧЕВ“ - ШТИП
ПРАВЕН ФАКУЛТЕТ



ISSN 1857-8713

ГОДИШЕН ЗБОРНИК
YEARBOOK



ГОДИНА 3

VOLUME III

GOCE DELCEV UNIVERSITY - STIP
FACULTY OF LAW

**УНИВЕРЗИТЕТ „ГОЦЕ ДЕЛЧЕВ“ – ШТИП
ПРАВЕН ФАКУЛТЕТ**

ISSN 1857- 8713



**ГОДИШЕН ЗБОРНИК
YEARBOOK**

ГОДИНА 3

VOLUME III

**GOCE DELCEV UNIVERSITY – STIP
FACULTY OF LAW**



**ГОДИШЕН ЗБОРНИК
ПРАВЕН ФАКУЛТЕТ
YEARBOOK
FACULTY OF LAW**

За издавачот: For the Editor:
Проф. д-р Јован Ананиев Jovan Ananiev, Ph.D

Издавачки совет	Editorial board
Проф. д-р Саша Митрев	Prof. Saša Mitrev, Ph.D
Проф. д-р Блажо Боев	Prof. Blazo Boev, Ph.D.
Проф. д-р Лилјана Колева Гудева	Prof. Liljana Koleva Gudeva, Ph.D.
Проф. д-р Јован Ананиев	Prof. Jovan Ananiev, Ph. D
Доц. д-р Љупчо Сотирски	Ass. Prof. Ljupčo Sotirovski, Ph. D
М-р Ана Никодиновска Крстевска	Ana Nikodinovska Krstevska, M.A.

Редакциски одбор	Editorial staff
Проф. д-р Јован Ананиев	Prof. Jovan Ananiev, Ph. D
Доц. д-р Љупчо Сотирски	Ass. Prof. Ljupčo Sotirovski, Ph. D
Доц. д-р Борка Тушевска	Ass. Prof. Borka Tuševska, Ph. D
М-р Ана Никодиновска Крстевска	Ana Nikodinovska Krstevska, M.A.

Главен уредник	Managing editor
Проф. д-р Јован Ананиев	Prof. Jovan Ananiev, Ph. D

Одговорен уредник	Editor in chief
Доц. д-р Љупчо Сотирски	Ass. Prof. Ljupčo Sotirovski, Ph. D

Јазично уредување	Language editor
Даница Гавриловска-Атанасовска (македонски јазик)	Danica Gavrilovska-Atanasovska (Macedonian)

Техничко уредување	Technical editor
Славе Димитров	Slave Dimitrov
Благој Михов	Blagoj Mihov

Редакција и администрација	Address of the editorial office
Универзитет „Гоце Делчев“ -Штип	Goce Delcev University – Stip
Правен факултет	Faculty of law
ул. „Крсте Мисирков“ бб	Krste Misirkov b.b.,
п. фах 201, 2000 Штип	PO box 201, 2000 Štip,
Р. Македонија	R. of Macedonia



СОДРЖИНА CONTENT

М-р Димитар АПАСИЕВ Imperium Militiae – Римско воено право	5
М-р Марија АМПОВСКА Договор за дар во македонското право	25
Д-р Војо БЕЛОВСКИ Плаќање на работата	37
Д-р Војо БЕЛОВСКИ Законска забрана за конкурентското дејствување и договорна забрана на конкурентското дејствување“	69
Д-р Ристо ИЛИОСКИ Основни обележја на своерачниот тестамент (Testamentum holographum)	83
М-р Елена ИВАНОВА Воведување на вкрстено испраѓување преку одредбите на новиот Закон за кривична постапка	95
Д-р Дејан МЕТОДИЈЕСКИ Договор за организирање на патување и општи услови за патување	117
М-р Ана НИКОДИНОВСКА КРСТЕВСКА Европската унија во меѓународните односи: помеѓу теориите за меѓународни односи и европска интеграција	125
Д-р Љупчо СОТИРОСКИ Задолжителен обид на медијација во Република Македонија	135
Д-р Страшко СТОЈАНОВСКИ Веберовата теорија за власта: типови на легитимна власт	155
М-р Фатон ШАБАНИ Вишата сила кај договорот за продажба на стоки според Виенската конвенција	173

ЗАКОНСКА ЗАБРАНА НА КОНКУРЕНТСКОТО ДЕЈСТВУВАЊЕ И ДОГОВОРНА ЗАБРАНА НА КОНКУРЕНТСКОТО ДЕЈСТВУВАЊЕ

Апстракт: Како субјекти на работниот однос работодавачот и работникот имаат посебни и зеднички интереси. Посебни, затоа што работодавачот се залага за што поголем профит, а работникот за што поголема заработувачка. Заедничкиот интерес и на двата субјекта е тоа што поголем профит обезбедува и поголема заработувачка. Заедничките интереси ги доведуваат работодавачот и работникот во правна и економска заедница.

Помеѓу работодавачот и работникот постои однос на лојалност, посебно на пазарот на трудот и капиталот. Лојалноста треба да е присутна и во текот и по престанокот на работниот однос. Затоа, Законот за работните односи, во врска со забраната на конкурентско дејствување ја разликува *конкуренцијата за време на работниот однос и по престанување на работниот однос*.

Законска забрана на конкурентското дејствување не е апсолутна. Ако работодавачот се согласи, конкурентската забрана, иако законска, останува без дејство. Во спротивно, ако нема таква согласност, законот предвидува можност за преземање мерки од страна на работодавачот, т.е. да бара обезштетување на штетата во законски определен рок.

Договорна забрана на конкурентското дејствување се однесува по *престанувањето на работниот однос*. Работникот и работодавачот можат да се договорат и условат за забраната на конкуренцијата и по престанок на работниот однос, за разумен рок од две години по престанување на договорот за вработување.

Факултативноста на договорната забраната на конкуренцијата се гледа во тоа што *таа се договара*. Ако е договорена, постои. Ако не биде договорена, не постои. Значи, не е од императивна природа.

Договорната забрана за конкурентско дејствување има своја цена. *Тоа е надоместок за почитување на конкурентската клаузула*. Работодавачот, да би обезбедил лојалност од работникот и по престанокот на работниот однос, мора да му плати надомест за почитување на конкурентската клаузула.

Клучни зборови: *императивност, факултативност, обезштетување, рок, договорот.*

* * *

LEGAL PROHIBITION OF COMPETITIVE ACTION AND CONTRACTUAL PROHIBITION OF COMPETITION ACTION

Abstract: As subjects of employment the employer and employee have separated and common interests. Separated, because employers strive for higher profits and employee for greater earnings. Common interests of both parties is the profit which provides greater earnings as well. Common interests bring employer and employees in legal and economic community.

Between employer and employee exists attitude of loyalty, especially in the labor market and capital. Loyalty should be present during and after termination of the working agreement. Therefore, Labor Law, regarding the prohibition of competitive action distinguishes competition during employment and after termination of employment.

Legal prohibition of competitive action is not absolute. If the employer agrees, competitive ban, although legal, remains without effect. Otherwise, if no such agreement, the law provides a downloadable action by the employer, i.e. to seek compensation of damages in legal set term.

Contractual prohibition of competitive action is concerned after the termination of the employment. An employee and employer may agree and condition each other for the competition prohibition for a reasonable period of two years after termination of the employment contract.

The optionality of the contractual prohibition of competition is reflected in fact If it's agreed or not. If agreed, it exist, If not agreed, doesn't exist. So, it is of imperative nature.

Contractual prohibition of competitive action has its price. It is a fee for respecting competition clause. An employer in order to ensure loyalty pays the employee after the termination of the employment a compensation in order to respect the competition clause.

Keywords: *imperative, optionality, compensation, deadline, contract.*

* * *

Конкурентска забрана - законска забрана на конкурентското дејствување

Во поглавјето IV. „Обврски на работникот“ од Законот за работните односи, во членовите 36 и 37, се поместени одредбите за т.н. конкурентска забрана – законска забрана на конкурентското

дејствување и за конкурентската клаузула – договорна забрана на конкурентското дејствување.

Како субјекти на работниот однос работодавачот и работникот имаат посебни и зеднички интереси. Посебни, затоа што работодавачот се залага за што поголем профит, а работникот за што поголема заработувачка. Заедничкиот интерес и на двата субјекта е тоа што поголем профит обезбедува и поголема заработувачка. Заедничките интереси ги доведуваат работодавачот и работникот во правна и економска заедница. Правната заедница е работниот однос. Економската заедница ја формира нивната заедничка потреба да обезбедат што подобра деловна, односно конкурентска позиција. Помеѓу работодавачот и работникот постои однос на лојалност, посебно на пазарот на трудот и капиталот. Лојалноста треба да е присутна и во текот и по престанокот на работниот однос. Затоа, Законот за работните односи, во врска со забраната на конкурентско дејствување ја разликува *конкуреницијата за време на работниот однос и по престанување на работниот однос.*

Конкурентска забрана – законска забрана на конкурентското дејствување подразбира дека:

- за времетраењето на работниот однос, работникот не смее без согласност на работодавачот, за своја или за туѓа сметка да врши или склучува работи (за своја или во име и за сметка на друго правно или физичко лице);
- вршење или склучување работи да спаѓаат во дејноста на работодавачот и
- значат или би можеле да значат конкуренција на работодавачот.

Законската забрана е од императивна природа. Но, таа може да биде воспоставена, а и не мора, зависи од согласноста на работодавачот.

Ако работодавачот даде согласност, работникот *може* за време на траењето на работниот однос за своја или за туѓа сметка да врши или склучува работи кои спаѓаат во дејноста на работодавачот.

(2) Во спротивно, ако нема таква согласност, законот предвидува можност за преземање мерки од страна на работодавачот, т.е да бара обесштетување на штетата во законски определен рок. Субјективниот рок е три месеци од денот кога дознал за вршењето на работата или склучувањето на зделката, а објективниот рок е две години од довршувањето на работата или склучувањето на зделката.¹

1) Член 36 од ЗРО

(1) За времетраењето на работниот однос работникот не смее без согласност на работодавачот за своја или на туѓа сметка да врши или склучува работи кои спаѓаат во дејноста на работодавачот и значат или би можеле да значат конкуренција на

Ова забрана, значи, не е апсолутна. Ако работодавачот се согласи, конкурентската забрана, иако законска, останува без дејство. Согласноста се бара, односно се дава (или не се дава) за секој конкретен случај, а не генерално. Генерално постои забрана, додека согласноста на работодавачот за забранетите работи од дејноста на работодавачот, сепак може да биде поединечна².

Конкурентска клаузула – договорна забрана на конкурентското дејствување

Оваа забрана се однесува по *престанувањето на работниот однос*. Работникот и работодавачот можат да се договорат и условат за забраната на конкуренцијата и по престанок на работниот однос, за разумен рок од две години по престанување на договорот за вработување. Конкурентската клаузула треба да *се утврди со договорот за вработување*, така што клаузулата да важи по престанокот на работниот однос. Оваа забрана може да се утврди само ако постојат услови работникот при своето работење или во врска со работата да се здобие со нови технички, производни или деловни знаења и деловни врски (стекне широк круг деловни партнери) или дојде до сознанија за важни деловни информации и тајни и слично. Значи, постојат повеќе услови и конкурентската клаузула може да се договори, ако се исполнети некои од овие услови, а не кумулативно.

Факултативноста на забраната на конкуренцијата се гледа во тоа што *таа се договара*. Ако е договорена, постои. Ако не биде договорена, не постои. Таа, е значи, производ на согласност на волјите на работодавачот

работодавачот.

(2) Работодавачот може да бара обесштетување на штетата, настаната со постапката на работникот спротивно од ставот (1) на овој член, во рок од три месеца од денот кога дознал за вршењето на работата или склучувањето на зделката, односно во рок од две години од довршувањето на работата или склучувањето на зделката.

2) За корисниците на овој труд да појасниме дека и во Законот за трговските друштва постојат одредби за „забрана на конкуренција“, кај сите форми на трговски друштва. Но, разликата се гледа во тоа што овде се работи за забрана на конкуренција на содружниците или управителот или членовите на Одборот на директори, односно на управниот одбор (а не на работникот). Така, според член 121 од ЗТД „Содружникот на јавно друштво не смее, без изречна согласност на другите содружници, да врши работи што се во рамките на предметот на работење на јавното друштво....“. Ако содружникот ја прекрши забраната, јавното друштво може од него да бара надомест на штета (види член 122 од ЗТД).

За забрана на конкуренција кај Друштво со ограничена одговорност (која се однесува на управителот) види член 238, а за судир на интересите види член 239 од ЗТД).

За забрана на конкуренција на членовите на одборот на директори, односно управниот одбор кај акционерското друштво, види член 348 од ЗТД.

и вработениот, а не од императивна природа. Договорната забрана – конкурентската клаузула се установува со договорот за вработување. Од работодавачот и работникот зависи и предметот на забраната. Тие се договараат не само за тоа дали забраната ќе постои, туку и на што таа се однесува.

Која е смислата на оваа клаузула? Пред сè, тоа е привилегија за работникот бидејќи му е овозможено да се здобие со нови технички, производни или деловни знаења и деловни врски, поради што работникот му должи лојалност на работодавачот. Новата технологија ја воведува работодавачот и во негов интерес е работникот да ја запознае и совлада. Тој инвестира, не само во нова технологија, туку и во знаењето кое е неопходно за примена на новата технологија.

Секој работодавач располага со деловни информации и тајни кои стануваат достапни и за вработените. Затоа, нивна обврска е информациите да не ги шират, а тајните да ги чуваат. За тоа, во Законот за работните односи нема стога забрана, (Законот зборува за здобивање со технички, производни или деловни знаења и деловни врски), но во членот 35, насловен како „обврска за чување на деловна тајна“ строго е забрането работникот да ги користи за своја употреба или да ги предаде на трето лице податоците што се сметаат за деловна тајна на работодавачот, утврдени со посебен акт“. Спротивното однесување на работникот е причина и за откажување на договорот за вработување без отказан рок (член 82, став 1, т. 6, ЗРО).

Од изложеното јасно се гледа разликата помеѓу конкурентската клаузула за *време на траењето на работниот однос* и конкурентската клаузула – договорната забрана на конкурентско дејствување, која е со продолжено дејство. Првата значи, дека забраната трае колку и работниот однос и работникот по престанокот на работниот однос може за своја или туѓа сметка да врши или склучува работи кои спаѓале во дејноста на поранешниот работодавач. Кај втората, договорната клаузула, забраната е со продолжено дејство и работникот, без согласност на работодавачот не може да се занимава со работи кои се договорени како забранети уште извесно време по престанокот на работниот однос.

(2) Конкурентската клаузула не може да се договори за рок подолг од две години по престанување на работниот однос, но може пократко. Колку ќе изнесува рокот на забраната, во рамките на максимумот, се одредува во договорот за вработување. Кога ќе истече тој рок, работникот е слободен да се занимава со работи од дејноста на работодавачот.

Конкурентската клаузула може да се договори само во случаите кога на работникот му престанува договорот за вработување по *негова волја или вина*, а никако по вина на работодавачот.

(3) Конкурентската клаузула не смее да ја исклучи можноста за вработување на работникот – се мисли за работи надвор од договорената забрана на конкурентско дејствување.

(4) Законот за работните односи, во член 37, т. 4 изричито предвидува дека „ако конкурентската забрана не е изразена во писмена форма, се смета дека не е договорена,. А таа се договара во содржината на договорот за вработување. А договорот за вработување е строго формален и се склучува во писмена форма (член 15, ЗРО).³

Надомест за почитување на конкурентската клаузула

1) Договорната забраната за конкурентско дејствување има своја цена. Тоа е надоместок за почитување на конкурентската клаузула. Работодавачот, да би обезбедил лојалност од работникот и по престанокот на работниот однос, мора да му плати надомест за почитување на конкурентската клаузула. Обврската за плаќање надоместок стасува со денот на престанокот на работниот однос, кога настанува и продолженото дејство на забраната на конкуренцијата. Ако работодавачот не ја испочитува ова обврска, престанува и обврската на работникот. Тој ќе биде слободен да ги извршува работите опфатени со клаузулата.

Законот, во член 38, е дециден: „Ако почитувањето на конкурентската клаузула му оневозможува соодветна заработка на работникот, работодавачот е должен за сето време на почитувањето на забраната да му исплатува паричен надоместок на работникот“. Значи, оваа обврска на работодавачот сепак е условена со тоа дека токму почитувањето на конкурентската клаузула му оневозможува на работникот соодветна заработка. Тоа е фактичко прашање.

3) Член 37 од ЗРО.

(1) Ако работникот при своето работење или во врска со работата се здобива со технички, производни или деловни знаења и деловни врски, може во договорот за вработување, работникот и работодавачот, да договорат забрана за вршење на конкурентско дејствување по престанувањето на работниот однос (конкурентска клаузула).

(2) Конкурентската клаузула може да се договори најдолго за периодот од две години по престанувањето на договорот за вработување и тоа само во случаите кога на работникот му престанува договорот за вработување по негова волја или вина.

(3) Конкурентската клаузула не смее да ја исклучи можноста за вработување на работникот.

(4) Ако конкурентската клаузула не е изразена во писмена форма, се смета дека не е договорена.

2) Паричниот надоместок за почитување на конкурентската забрана мора да се определи уште на почетокот при засновањето на работниот однос и тоа во договорот за вработување. Без тоа нема обврска за надоместок. Тој, (паричниот надоместок) може да изнесува најмалку половина од просечната плата на работникот во последните три месеци пред престанувањето на договорот за вработување (по волја или вина на работникот). Значи, може да изнесува и повеќе, а не помалку од кажаното, зависно како ќе се договорот страните во работниот однос.⁴

Престанување на конкурентската клаузула

На крајот Законот (во член 39), предвидува можност за престанување на конкурентската клаузула, ако така се договорот работодавачот и работникот. Но, ако работникот го откаже договорот за вработување, бидејќи работодавачот ги крши одредбите на договорот за вработување, конкурентската клаузула престанува да важи. Во што се состои кршењето на одредбите на договорот за вработување, е фактичко прашање и треба за секој конкретен случај да се види неговата содржина (договорените права и обврски на страните). Работникот има законска обврска во рок од еден месец од денот на престанувањето на договорот за вработување, на работодавачот да му предаде писмена изјава дека не го обврзува договорот⁵.

4) Член 38 од ЗРО.

(1) Ако почитувањето на конкурентската клаузула од член 37, став (1) на овој закон му оневозможи соодветна заработка на работникот, работодавачот е должен за сето време на почитувањето на забраната да му исплатува паричен надоместок на работникот.

(2) Паричниот надоместок за почитување на конкурентската забрана мора да се определи со договорот за вработување и месечно може да изнесува најмалку половина од просечната плата на работникот во последните три месеци пред престанувањето на договорот за вработување.

Види отказ од страна на работникот, член 100 од ЗРО.

5) Член 39

(1) Работодавачот и работникот можат да се договорот за престанување на важноста на конкурентската клаузула.

(2) Ако работникот го откаже договорот за вработување, бидејќи работодавачот ги крши одредбите на договорот за вработување, конкурентската клаузула престанува да важи, ако работникот во рок од еден месец од денот на престанување на договорот за вработување, на работодавачот му предаде писмена изјава дека не го обврзува договорот.

Види отказ од страна на работникот, член 100 од ЗРО.

Прилог:

Договор за вработување на определено (или неопределено) време со конкурентска клаузула

Врз основа на член 1, 13, 14, 28, 37, 38, 39 и 46 од Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр. 158 од 9.12.2010 г. – пречистен текст) и Колективниот договор (на ниво на работодавач)

1. Работодавецот _____, со седиште на _____, застапувано од управител _____ од _____, (во понатамошниот текст „работодавач“) и
2. Работникот _____ (во понатамошниот текст „работникот“), со живеалиште _____ на ден _____ година, склучија

ДОГОВОР ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

1. Вработување

1.1. Со овој Договор, работникот _____ се вработува на работно место _____, кај работодавачот на **определено (неопределено) време**, за време од _____ години). Овој Договор влегува во сила на _____ и ќе трае до _____.

1.2. Работникот ќе работи на работно место _____, соработни задачи опишани во описот на работно место _____, (воприлог 1 на овој Договор). Работникот ќе започне со работа на своето работно место на денот на потпишување на овој Договор за вработување.

2. Задачи и одговорности

2.1. Работникот ќе ги извршува работните задачи во согласност со важечките законски прописи, интерната регулатива, според упатствата и поднадзорна работодавачот. Во извршување на своите задолженија работникот е должен да постапува според одлуките на работодавачот и упатствата што ги добива од лицето пред кое одговара.

2.2. Работните задачи на работникот се опишани во описот на работното место **сервисен инженер**, кој е составен дел на овој Договор. (прилог 1 на овој Договор). Имајќи ја предвид природата на работата, работникот ќе ги извршува своите должности и ќе ги исполнува своите обврски со вообичаената претпазливост, која се очекува од лица кои ги вршат овие работни задачи.

3. Надомест за извршена работа

3.1. Бруто плата

Доколку Работникот ги исполни работните обврски и постапува во согласност со работните задачи, има право на месечна бруто плата, која изнесува _____ денари. Бруто платата ќе се исплатува месечно, најдоцна до 15-ти во месецот, за претходниот месец.

3.2 Во бруто платата на работникот се содржани сите надоместувања на трошоците поврзани со работата.

4. Работновреме, одмори и отсуство

4.1. Работникот има работно време од 8 часа дневно, 40 часа неделно кои ќе бидат распоредени од понеделник до петок. Почетокот и завршувањето на работното време ќе се менува двапати годишно со одлука на работодавачот, на начин што ќе има летно и зимско работно време.

4.2. Работникот ќе има право на платен годишен одмор во траење од ____ работни дена годишно. Работникот има право да го користи годишниот одмор на начин утврден со Законот за работните односи.

4.3. Работникот е должен да го извести работодавачот најмалку 15 дена пред денот на почнување на одморот за намерата да земе одмор. Работникот не може кој било дел од годишниот одмор да го користи за време на одржување саемски манифестации на кои учествува работодавачот, како и за време на домашни изложби кои ги организира работодавачот.

4.4. Работникот има право на отсуство од работа, определено со закони колективен договор.

5. Договор за други прашања

5.1. Етичко однесување

Работникот се согласува да покаже етичко однесување за време на извршувањето на задачите.

Работникот е должен да се воздржува од сите постапки кои, со оглед на природата на работата што ја врши, се штетни или би ги повредиле интересите на работодавачот. Работникот е должен да соработува со другите вработени кај работодавачот и да покаже лојалност во работењето.

5.2. Конкурентска клаузула, доверливости чување на тајни

5.2.1. Бидејќи работникот при своето работење или во врска со работата се здобива со технички, производни или деловни знаења и деловни врски, работникот од работодавачот со овој Договор договорија **„конкурентска клаузула – договорна забрана на конкурентско дејствување по престанокот на работниот однос“**.

Конкурентската клаузула е догорена да трае две години по престанувањето на Договорот за вработување и тоа само во случаите кога на работникот ќе му престане Договорот за вработување по негова волја или вина.

Конкурентската клаузула не смее да ја исклучи можноста за вработување на работникот.

Ако почитувањето на конкурентската клаузула, му оневозможува соодветна заработка на работникот, работодавачот е должен за сето време на почитувањето на забраната да му исплатува паричен надоместок на работникот.

Паричниот надоместок започитување на конкурентската клаузула месечно ќе изнесува половина од просечната плата на работникот во последните три месеци предпрестанувањето на Договорот за вработување.

Работникот и работодавачот може да се договорат за престанување на важноста на конкурентската клаузула и пред истекот на две години по престанувањето на Договорот за вработување и да престане обврската на работодавачот за паричен надомест.

Ако работникот го откаже Договорот за вработување, бидејќи работодавачот ги крши одредбите од Договорот за вработување, конкурентската клаузула престанува да важи.

Во тој случај работникот е должен во рок од еден месец од денот на престанувањето на Договорот за вработување, на работодавачот му предаде писмена изјава дека него обврзува договорот.

5.2.2 Работникот е свесен дека за време на неговиот работен однос може да прими доверливи информации кои може да се употребат против работодавачот.

Според тоа, работникот ја презема обврската да ги третира сите вакви информации како доверливи, вклучувајќи ги и преговорите со клиентите на работодавачот, како и одредбите на овој Договор.

Работникот додека е вработен и по престанокот на неговиот работен однос не смее на трета страна да направи достапни податоци, процедури, методи, документи или други доверливи информации кои ги добил. Работникот со ова изречно се обврзува внимателно да ги користи сите

документи кои содржат информации за работодавачот или за неговите активности и клиенти.

Ако престане работниот однос на Работникот од било која причина, работникот се обврзува во целост да му ги врати на работодавачот сите база на податоци кои содржат такви документи и информации до времето на престанокот на работниот однос или неговото суспендирање од работа.

6. Други договорни односи

6.1 Имајќи предвид дека активностите на работникот ќе имаат значително влијание врз ефективното работење на работодавачот, работникот целата своја работа и внимание ќе ги посветина работењето на работодавачот и на своите задолженија кои се дефинирани со овој Договор.

6.2 Страните се согласуваат дека работникот ќе даде изјава предпотпишувањето на овој Договор во врска со сите други правни врски и договорни односи, при што работодавачот го обврзува работникот да ги прекине сите правни и деловни односи со сите правни субјекти и физички лица.

6.3 Имајќи го предвид фактот дека работникот ќе добие целосен надомест за посветувањето на своите напори и полно работно време, без претходна согласност од работодавачот, тој не смее да има било каков работен ангажман со други правни лица, или работен ангажман за своја сметка.

6.4 Работникот ќе може да врши продажба на производи од програмата на работодавачот, зашто ќе биде дополнително наградуван. Условите и правилата на продажба се регулирани во документот - Правила и услови на продажба, кој е составен дел на овој Договор. (прилог 2 кон Договорот)

7. Договор за бенефиции

7.1 Користење на кола

Работодавачот ќе му обезбеди на работникот, службено возило од соодветна категорија, за да ги извршува должностите поврзани со работата, како и можност службеното возило да го користи и за приватни цели.

За други прашања околу користењето на возилото, ќе се применува стандардната регулатива на работодавачот.

7.2 Надомест на издатоции трошоци

Работникот ќе има право во рамките на работните задачи да патува во и надвор од Македонија според специфичната регулатива на работодавачот.

Издатоците и трошоците на правени од работникот при исполнувањето на неговите должности, ако и се документирани со фактури и потврди ќе бидат пресметани во согласност со законските и интерните правила кои се применуваат од Работодавачот.

7.3. Обука

За да се обезбеди успешно работење, работодавачот по свое наоѓање ќе му ја овозможи на работникот потребната обука за стекнување на знаење кое е неопходно за исполнување на неговите должности.

Работодавачот ќе му овозможи на работникот да го прошири своето знаење, преку учество на релевантни курсеви и обуки, а работникот е должен стекнатите знаења и искуства од посетување на курсеви и обуки да ги пренесува на другите вработени, во текот на работењето, како и преку организирање на предавања во работните простории на работодавачот.

Трошоци направени во врска со обуката на работникот ќе бидат на сметка на работодавачот.

Работникот е должен да ги надомести сите трошоци направени од страна на работодавачот за неговите обуки, доколку му престане работниот однос поради кршење на работниот ред и дисциплина и поради откажување на Договорот за вработување по негово барање.

7.4.Користење на опрема

Работникот при извршување на работните задачи користи лап-топ кој при сервисирање на производите го носи со себе и е задолжен со _____ опрема. Работникот има обврска при извршување на работните задачи да користи _____ опрема.

7.5.Мобилен телефон

Работникот има право на мобилен телефон, а трошоците во висина од _____ денари ќе бидат надоместени од страна на Работодавачот.

8.Престанокнадоговоротзавработување

8.1.Овој договор може да се раскине со заедничка спогодба меѓу странките. Овој договор може да се откаже согласно законската регулатива, од страна на работодавачот со отказан рок од 3 месеци и од страна на работникот со отказан рок од 3 месеци.

9. Преодни и завршни одредби

9.1 Договорните страни изјавуваат дека не прикриле никаков факт или други околности за време на подготвувањето или прифаќањето на овој договор, што може да има материјално влијание врз засновањето на работниот однос.

Работникот изјавува дека не е во никакви договорни односи со некое конкурентско друштво и дека не врши никакви активности кои би им штетеле на интересите на работодавачот.

9.2 За другите прашања кои не се уредени со овој договор директно ќе се применуваат важечките законски прописи во врска со работниот однос, колективните договори и општите акти на работодавачот.

9.3 Сите измени и дополнувања на овој договор може да се направат само со заедничка писмена согласност на страните, освен доколку врз основа на законска одредба, која било одредба од овој договор престане да важи или мора да се примени нова законска одредба.

9.4. Овој Договор е направен во три еднакви примероци, по еден за секој адговорен страна и еден за службени потреби.

Работодавач

Работник
